

**ANALISIS FUNGSI OPERASIONAL MANAJEMEN SUMBER DAYA  
MANUSIA (MSDM) DI PANTI ASUHAN SINAR MELATI IV BERBAH  
TAHUN 2019**



**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**

**Oleh:**  
**Nining Ayuningsih**  
**NIM 16240097**

**Pembimbing:**  
**Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si**  
**NIP 196701041993031003**

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2020**



## PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-566/Un.02/DD/PP.00.9/07/2020

Tugas Akhir dengan judul : ANALISIS FUNGSI OPERASIONAL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM) DI PANTI ASUHAN SINAR MELATI IV BERBAH TAHUN 2019

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : NINING AYUNINGSIH  
Nomor Induk Mahasiswa : 16240097  
Telah diujikan pada : Kamis, 18 Juni 2020  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang  
Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.  
SIGNED

Valid ID: 5f0c02c3066d7



Penguji I  
Drs. Mokhammad Nazili, M.Pd.  
SIGNED

Valid ID: 5f07d7d1d446c



Penguji II  
Muhammad Toriq Nurmadiansyah,  
S.Ag.,M.Si  
SIGNED

Valid ID: 5f0075a1e9e94



Yogyakarta, 18 Juni 2020  
UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Dr. Hj. Nurjannah, M.Si.  
SIGNED

Valid ID: 5f0c10d14466d



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856, Fax. (0274) 552230  
E-mail: [fd@uin-suka.ac.id](mailto:fd@uin-suka.ac.id), Yogyakarta 55281

**SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI**

Kepada  
Yth Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
di Yogyakarta

*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk serta mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Nining Ayuningsih  
NIM : 16240097  
Judul Skripsi : Analisis Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Panti Asuhan Sinar Melati IV Berbah Tahun 2019

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Dakwah.

Dengan ini kami harapkan agar skripsi/ tugas akhir tersebut dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 12 Juni 2020

Mengetahui,  
Ketua Jurusan

Pembimbing



*[Signature]*  
Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si  
NIP. 19670104 199303 1 003

*[Signature]*  
Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si  
NIP. 19670104 199303 1 003

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nining Ayuningsih  
NIM : 16240097  
Jurusan : Manajemen Dakwah  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: **Analisis Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Panti Asuhan Sinar Melati IV Berbah Tahun 2019** adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penyusun siap mempertanggungjawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 12 Juni 2020  
menyatakan,

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Almamaterku

Jurusan Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## MOTTO

وَلِكُلِّ وَّجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيٰهَا فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ أَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمُ اللَّهُ جَمِيعًا  
إِنَّ اللَّهَ عَلَّ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

“Dan setiap umat mempunyai kiblat yang dia menghadap kepada-Nya. Maka berlomba-lombalah kamu dalam kebaikan. Di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu semuanya. Sungguh, Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu”

(Al-Baqarah: 148)<sup>1</sup>



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

---

<sup>1</sup> Al-Quran, 2: 148. Departemen Agama, *Al-Quran dan Terjemahnya*, (Surakarta: PT Indiva Media Kreasi, 2009), hlm. 23.

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillahirrobbil'alamin*, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Panti Asuhan Sinar Melati IV Berbah Tahun 2019”. Tak lupa shalawat beserta salam tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW semoga kelak mendapat syafa'atnya di hari akhir.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam penyelesaian skripsi ini tentu tidak luput dari bantuan, arahan serta bimbingan dari berbagai pihak. Maka dari itu, peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, M.A, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Dr. Hj. Nurjannah, M.Si, selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, sekaligus Dosen Pembimbing Akademik dan Dosen Pembimbing Skripsi atas bimbingannya selama proses perkuliahan berlangsung, yang telah sabar dan teliti dalam membimbing, memberikan waktu, arahan serta ilmu yang sangat bermanfaat, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Seluruh Dosen jurusan Manajemen Dakwah yang telah memberikan ilmunya selama perkuliahan.
5. Kedua orang tua tercinta (Mamah Maah dan Bapa Istar) yang tak pernah lelah selalu mendoakan, memberikan motivasi dan dukungan kepadaku. Tak lupa Tetehku (Yulia Darojah) terima kasih untuk segala doa dan dukungannya. Serta semua keluargaku yang selalu mendoakan dan menjadi semangatku.

6. Bapak Yasin Baidi dan Ibu Rujiyati selaku pengasuh di Panti Asuhan Sinar Melati IV Berbah, yang telah membimbing dan menjadi orang tua kedua selama di Jogja.
7. Keluarga Panti Asuhan Sinar Melati IV Berbah (Daeti, Yasinta, Zety, Mba Yayah, Rofi, Resa, Lilis, Enci, Ai, Dea, Astuti, Tyas, Mila, Yunita, Mba Irma, Dewi) sudah menjadi sodara dan teman satu atap selama tinggal di Jogja.
8. Shofa, Zulfa, Riska, teman-teman terbaik yang selalu memberikan dukungan walau dari jauh.
9. Teman-teman Manajemen Dakwah 2016 (Hasmiani, Hanin, Ainna, Atsyil, Yunita, Tatik, Irna, Fad'am dll) yang selalu mendukung dan menyemangati dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Teman-teman KKN Kelompok 1 Desa Rajapolah Tasikmalaya 2019 (Mora, Mila, Hawa, Ana, Anis, Irfan, Rokhiman, Didi, Zuhdi) yang telah menjadi kawan hidup di Tasik 40 hari.
11. Teman-teman UKM KORDISKA (Faizah, Risa, Libra, Zakki, Elsa, Abyan, Riska, Islah, Zunaidah, dll) yang telah memberikan banyak pengalaman dalam berorganisasi.
12. Fikri Faozi yang selalu mendukung dan memberikan dorongan untuk menyelesaikan skripsi ini.
13. Semua pihak yang telah membantu dan memberikan motivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Yogyakarta, 12 Juni 2020

Penyusun

Ninng Ayuningsih  
16240097



## ABSTRAK

Nining Ayuningsih, 16240097, Analisis Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Panti Asuhan Sinar Melati IV Berbah Tahun 2019. Skripsi, Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Perkembangan Panti Asuhan Sinar Melati IV Berbah menuntut untuk memiliki SDM yang memadai dan terorganisasi dengan baik. Penerapan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia pada suatu lembaga panti asuhan sangat penting sebagai acuan pengelolaan SDM agar sasaran dan tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana fungsi operasional manajemen sumber daya manusia di Panti Asuhan Sinar Melati IV Berbah tahun 2019.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Obyek dalam penelitian ini adalah mendeskripsikan dan menelaah fungsi operasional manajemen sumber daya manusia di Panti Asuhan Sinar Melati IV Berbah tahun 2019. Teknik uji keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan triangulasi teknik pengumpulan data.

Hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa secara keseluruhan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia di Panti Asuhan Sinar Melati IV Berbah tahun 2019 sudah baik. Dari empat aspek yakni fungsi rekrutmen, fungsi pengembangan, fungsi integrasi, dan fungsi pemeliharaan sudah terpenuhi pelaksanaannya dengan baik. Hanya saja, ada dua aspek lain yang belum baik yaitu fungsi kompensasi dan fungsi pemutusan hubungan kerja, sehingga penerapan keenam aspek fungsi operasional manajemen sumber daya manusia di Panti Asuhan Sinar Melati IV Berbah harus di optimalkan lagi seluruhnya.

Kata Kunci: Analisis, Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia, Panti Asuhan Sinar Melati IV Berbah

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Penegasan Judul .....	1
B. Latar Belakang .....	3
C. Rumusan Masalah .....	5
D. Tujuan Penelitian .....	5
E. Manfaat Penelitian .....	6
F. Kajian Pustaka.....	6
G. Kerangka Teori.....	10
H. Metode Penelitian.....	26
I. Sistematika Pembahasan.....	32
<b>BAB II GAMBARAN UMUM PANTI ASUHAN SINAR MELATI IV BERBAH</b>	
A. Letal Geogafis .....	34
B. Sejarah.....	34
C. Visi dan Misi .....	36
D. Tujuan dan Target .....	37
E. Dokumen dan Kepengurusan .....	38
F. Profil Pengasuh .....	38
G. Profil Anak Asuh .....	40

H. Sumber Keuangan .....	44
I. Program Kegiatan.....	46

**BAB III PEMBAHASAN ANALISIS FUNGSI OPERASIONAL  
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM) DI PANTI ASUHAN  
SINAR MELATI IV BERBAH TAHUN 2019**

A. Analisis Fungsi Pengadaan Sumber Daya Manusia ( <i>Recruitment</i> ) ....	49
B. Analisis Fungsi Pengembangan ( <i>Development</i> ).....	56
C. Analisis Fungsi Kompensasi ( <i>Compensation</i> ) .....	59
D. Analisis Fungsi Integrasi ( <i>Integration</i> ) .....	61
E. Analisis Fungsi Pemeliharaan ( <i>Maintenance</i> ) .....	71
F. Analisis Fungsi Pemutusan Hubungan Kerja ( <i>Separation</i> ) .....	72

**BAB IV PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	77
B. Saran.....	78

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Data Anak Asuh Panti Asuhan Sinar Melati IV Berbah Tahun 2019...	40
Tabel 2.2 Kegiatan Harian Anak Asuh Panti Asuhan Sinar Melati IV Berbah ....	46
Tabel 2.3 Jadwal Piket Anak Asuh Panti Asuhan Sinar Melati IV Berbah Tahun 2019 .....	48



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Penegasan Judul

Penelitian ini berjudul “Analisis Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Panti Asuhan Sinar Melati IV Berbah Tahun 2019”. Untuk menghindari kesalah fahaman mengenai penafsiran judul tersebut, maka peneliti bermaksud untuk menjelaskan pengertian beberapa istilah-istilah dari judul tersebut.

##### 1. Analisis

Analisis menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan, perbuatan, dan sebagainya) untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya (sebab musabab, duduk perkaranya, dan sebagainya). Penguraian suatu pokok atas berbagai bagiannya dan penelaahan itu sendiri serta hubungan antar bagian yang tepat dan pemahaman arti keseluruhan.<sup>2</sup>

Analisis dapat juga diartikan sebagai kemampuan memecahkan atau menguraikan suatu materi atau informasi menjadi komponen-komponen yang lebih kecil sehingga lebih mudah dipahami. Yaitu usaha dalam mengamati sesuatu secara mendetail dengan cara menguraikan komponen pembentuknya atau menyusun sebuah komponen untuk

---

<sup>2</sup> <http://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/Analisis> diakses pada 15 Desember 2019 pukul 11.30.

kemudian dikaji lebih mendalam.<sup>3</sup> Analisis yang dimaksud adalah untuk menguraikan temuan-temuan yang didapatkan dari penelitian untuk mencari suatu kebenarannya dan mencocokkan penerapannya berdasarkan dengan teori yang telah ada.

## 2. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Edwin B. Flippo yang dikutip oleh Meldona menerangkan fungsi operasional dijelaskan dalam proses mulai dari penarikan, pengembangan sumber daya manusia, kompensasi, integrasi, pemeliharaan sampai pensiun sumber daya manusia.<sup>4</sup> Dalam pemberdayaan sumber daya manusia (SDM) di suatu lembaga, seorang manajer harus menjalankan fungsi operasional dengan baik agar SDM yang terdapat dalam suatu lembaga maupun organisasi tersebut dapat terkelola sesuai dengan visi dan tujuan yang telah ditetapkan.

## 3. Panti Asuhan Sinar Melati IV Berbah

Panti Asuhan Sinar Melati IV Berbah merupakan panti asuhan (PA) cabang dari Panti Asuhan Sinar Melati Yogyakarta. Panti Asuhan Sinar Melati IV Berbah beralamat di Dusun Tegalrejo, RT/RW 07/25, Desa Tegaltirto Kecamatan Berbah Kabupaten Sleman Yogyakarta. SDM yang terdapat di Panti Asuhan Sinar Melati IV Berbah terdiri dari pimpinan, pengasuh dan anak asuh.

---

<sup>3</sup> <http://www.zonareferensi.com/pengertian-analisis-menurut-para-ahli-dan-secara-umum/> diakses pada tanggal 11 Desember 2019 pukul 09.58.

<sup>4</sup> Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif* (Malang: UIN Malang Press, 2009) hlm. 21.

Berdasarkan penegasan istilah tersebut, maka yang dimaksud judul secara keseluruhan adalah suatu penelitian untuk menelaah penerapan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yaitu meliputi enam proses diantaranya penarikan, pengembangan sumber daya manusia, kompensasi, integrasi, pemeliharaan sampai pensiun sumber daya manusia yang dilaksanakan di Panti Asuhan Sinar Melati IV Berbah tahun 2019.

## **B. Latar Belakang**

Manajemen merupakan proses terpenting dalam setiap organisasi, sebab pada dasarnya manajemen itulah berurusan dengan tujuan bersama, cara orang bekerja dan memanfaatkan sumber-sumber daya yang ada.<sup>5</sup> Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada dalam organisasi, dan merupakan modal dasar organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan.<sup>6</sup>

Menurut Moses N. Kiggundu yang dikutip oleh Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah menerangkan manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional efektif.<sup>7</sup> Pada fungsi operasional terdiri dari pengadaan, pengembangan,

---

<sup>5</sup> Panglaykim dan Hazil Tanzil, *Manajemen Suatu Pengantar, cet. I* (Jakarta: Ghalia Indo, 1981), hlm. 89.

<sup>6</sup> Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), hlm. 11.

<sup>7</sup> *Ibid.*, hlm. 13.

pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia yang ada pada panti asuhan tersebut. Panti Asuhan merupakan tempat pembinaan bagi anak yatim, anak piatu, anak yatim piatu maupun anak dari keluarga yang tergolong duafa.<sup>8</sup> Penerapan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia pada suatu lembaga panti asuhan sangat penting sebagai acuan pengelolaan SDM agar sasaran dan tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai dengan baik.

Panti Asuhan Sinar Melati IV Berbah merupakan panti asuhan cabang yang berada di Dusun Tegalrejo, RT/RW 07/25, Desa Tegaltirto Kecamatan Berbah Kabupaten Sleman Yogyakarta. Sumber daya manusia yang terdapat di Panti Asuhan Sinar Melati Yogyakarta terdiri dari pimpinan, pengasuh dan anak asuh. Panti Asuhan Sinar Melati Yogyakarta pusatnya beralamat di Dusun Sedan Desa Sariharjo Kecamatan Ngaglik Kabupaten Sleman Yogyakarta.

Sebagai bentuk menyejahterakan dan memberikan hak-hak pendidikan kepada anak asuh, sejak berdiri tahun 2006 sampai 2019 Panti Asuhan Sinar Melati IV Berbah setinggi-tingginya telah meluluskan pendidikan 1 anak asuh sampai SMP, 11 sampai SMK, dan 11 anak asuh sampai pendidikan S1. Keseluruhan anak asuh yang pernah tinggal di sini sampai 2019 tercatat 42 orang.

---

<sup>8</sup> <https://pantiasuhanalhakim.org/tentang-panti-asuhan-al-hakim-sinar-melati-yogyakarta/> diakses pada Kamis 6 Februari 2020 pukul 11.52.



Perkembangan pada Panti Asuhan Sinar Melati Yogyakarta yang kini memiliki 50 cabang di berbagai daerah dan masih terus melakukan pembangunan cabang-cabang lain di Yogyakarta. Hal tersebut merupakan cita-cita pimpinan Panti Asuhan Sinar Melati yang terus digagas sampai saat ini, yang kemudian menuntut untuk memiliki SDM yang memadai dan terorganisasi dengan baik, baik pengasuh maupun anak asuh. Disinilah fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia diperlukan mengenai pengadaan SDM, pengembangan SDM, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan SDM yang terdapat di Panti Asuhan Sinar Melati IV Berbah.

Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait fungsi operasional manajemen sumber daya manusia di Panti Asuhan Sinar Melati IV Berbah tahun 2019.

### **C. Rumusan Masalah**

Sebagaimana yang terdapat dalam latar belakang, maka dalam hal ini peneliti dapat merumuskan terlebih dahulu yang akan dibahas. Adapun rumusan masalahnya adalah bagaimana fungsi operasional manajemen sumber daya manusia di Panti Asuhan Sinar Melati IV Berbah tahun 2019?

### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana fungsi operasional manajemen sumber daya manusia di Panti Asuhan Sinar Melati IV Berbah tahun 2019.

## **E. Manfaat Penelitian**

### 1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan kepada mahasiswa jurusan Manajemen Dakwah, terutama yang berkaitan dengan konsentrasi manajemen sumber daya manusia tentang fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang ada pada suatu lembaga panti asuhan.

### 2. Secara Praktis

#### a. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran atau pandangan bagi mahasiswa tentang manajemen sumber daya manusia yang ada pada suatu lembaga panti asuhan.

#### b. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dalam manajemen sumber daya manusia di Panti Asuhan Sinar Melati IV

Berbah.

#### c. Bagi Jurusan Manajemen Dakwah

Penelitian ini dapat memberikan informasi dan referensi untuk mengoptimalkan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia pada lembaga panti asuhan.

## **F. Kajian Pustaka**

Kajian pustaka atau telaah pustaka berisi tentang tinjauan atas penelitian dan karya ilmiah terdahulu (buku, skripsi, tesis, disertasi, artikel,

dan sebagainya).<sup>9</sup> Kajian pustaka ini peneliti ambil dari beberapa pustaka ataupun karya-karya yang mempunyai relevansi terhadap topik yang akan penulis teliti. Berikut ini beberapa hasil penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini diantaranya adalah:

1. Skripsi Putri Ariani yang berjudul “*Upaya Pembinaan Kemandirian di Panti Asuhan untuk Mempersiapkan Masa Depan (Studi pada Panti Asuhan Sinar Melati IV) Berbah Sleman*”.<sup>10</sup> Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat konsep kemandirian yang diterapkan oleh pengurus panti asuhan terhadap anak asuh. Berdasarkan konsep kemandirian yang diterapkan oleh pihak panti asuhan, apabila dikaitkan dengan teori interaksionalisme simbolik gagasan Mead dalam menerapkan konsep tersebut adanya sikap saling berkomunikasi atau bahasa dalam berinteraksi. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri Ariani adalah terletak pada objek penelitian yang berbeda walaupun subjeknya sama, namun penelitian ini lebih menekankan pada manajemen sumber daya manusia terkait fungsi operasionalnya.
2. Skripsi Mr. Hamdee Mosu yang berjudul “*Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Takwinul Muballighin Yogyakarta (Analisis*

---

<sup>9</sup> Waryono dkk, *Pedoman Penulisan Skripsi* (Yogyakarta: FDK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014), hlm. 15.

<sup>10</sup> Putri Ariani, *Upaya Pembinaan Kemandirian di Panti Asuhan untuk Mempersiapkan Masa Depan (Studi pada Panti Asuhan Sinar Melati IV) Berbah Sleman*, hlm. viii.

*Fungsi Pelatihan dan Pengembangan)*”.<sup>11</sup> Dari hasil penelitian ini dapat mengetahui pelaksanaan pelatihan yang dilakukan Pondok Pesantren Takwinul Muballighin Yogyakarta yang meliputi dengan program kegiatan-kegiatan pengkaderan da'i dan muballigh, hal ini dapat dilihat dari proses pelaksanaan pelatihan dan pengembangan santri. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Mr. Hamdee Mosu terletak pada subjek yang berbeda dan pada penelitiannya lebih menekankan kepada analisis fungsi pelatihan dan pengembangannya saja sedangkan pada penelitian ini analisis lebih kepada fungsi operasional.

3. Skripsi Fajar Hanafi yang berjudul “*Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik di Panti Asuhan Bina Insani Yogyakarta*”.<sup>12</sup> Hasil penelitian ini adalah perekrutan tenaga pendidik di Panti Asuhan Bina Insani dilakukan langsung oleh Kepala Panti Asuhan melalui tes wawancara. Penempatan tenaga pendidik bersifat fleksibel, hal itu dikarenakan kebanyakan anak didiknya berada di level sekolah dasar. Dari pelatihan dan pengembangan, para SDM di Panti Asuhan Bina Insani diberi *training* seminar dari Dinas Sosial Kabupaten Sleman. Selain itu juga pelatihan diberikan dari Kepala Panti Asuhan kepada tenaga pendidik baru dengan cara pemberian contoh

---

<sup>11</sup> Mr. Hamdee Mosu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Takwinul Muballighin Yogyakarta (Analisis Fungsi Pelatihan dan Pengembangan)*, Skripsi (Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, 2014), hlm. xii.

<sup>12</sup> Fajar Hanafi, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik di Panti Asuhan Bina Insani Yogyakarta*. Skripsi (Yogyakarta: Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga, 2013), hlm. xvi.

kegiatan mengajar. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Fajar Hanafi adalah terletak pada objek penelitiannya yang lebih menekankan pada peningkatan kinerja tenaga pendidik saja sedangkan pada penelitian ini objeknya adalah terkait fungsi operasional pada semua SDM yang terdiri dari pimpinan, pengasuh dan anak asuh Panti Asuhan sebagai subjeknya.

4. Jurnal Siti Fatimah yang berjudul “*Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Berbasis Kompetensi di Panti Asuhan dan Pondok Pesantren Arrodiyah Semarang*”.<sup>13</sup> Dalam penelitian ini istilah manajemen sumber daya manusia disebutkan sebagai sumber daya insani (SDI). Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa Pengelolaan SDI dilakukan dengan pendekatan kompetensi, mengelola kompetensi SDI ini menjadi solusi proaktif dalam menangani permasalahan keterbatasan SDI di Panti Asuhan dan Pondok Pesantren Arrodiyah yang notabene sebagai lembaga swasta mandiri yang pengelolaannya dilakukan sendiri oleh lembaga dan tidak tergantung pada lembaga lain.<sup>14</sup> Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Siti Fatimah adalah terletak pada objeknya, penelitian tersebut lebih menekankan pada pengelolaan sumber daya insani sedangkan penelitian ini lebih pada fungsi-fungsi operasionalnya.

---

<sup>13</sup> Siti Fatimah, “Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Berbasis Kompetensi di Panti Asuhan dan Pondok Pesantren Arrodiyah Semarang”, *Jurnal MD* (Januari-Juni, 2016), hlm. 117.

<sup>14</sup> *Ibid.*, hlm. 133.

Berdasarkan penelaahan dari penelitian terdahulu tersebut diatas, dapat diketahui bahwa belum ada penelitian yang sama seperti penelitian yang akan peneliti lakukan, maka dari itu penelitian ini perlu untuk dilanjutkan.

## G. Kerangka Teori

Kerangka teori kerangka konseptual atau konsep teoretis yang digunakan oleh peneliti dengan mengkaji permasalahan dalam penelitian. Fungsi kerangka teori adalah sebagai dasar dan pijakan peneliti dalam melakukan analisis terhadap masalah utama penelitian. Dengan demikian, cara berpikir peneliti dan alur analisis yang diterapkan harus sesuai dengan teori yang dipergunakan.<sup>15</sup>

### 1. Tinjauan Tentang Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

#### a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edwin B. Flippo yang dikutip oleh Meldona dalam bukunya mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas penarikan, pengembangan SDM, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia untuk memenuhi tujuan-tujuan individual, sosial dan organisasi.<sup>16</sup> Sedangkan menurut Gary Dessler yang dikutip oleh Meldona menjelaskan

---

<sup>15</sup> Waryono dkk, *Pedoman Penulisan Skripsi*, hlm. 16.

<sup>16</sup> Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, hlm. 21.

definisi MSDM sebagai semua konsep dan teknik yang dibutuhkan untuk menangani aspek personalia atau sumber daya manusia dari sebuah posisi manajerial, seperti seleksi, pelatihan, pemberian imbalan, dan penilaian (dan semua kegiatan lain yang selama ini dikenal).<sup>17</sup> Dan menurut R. Wayne Mondy dan Robert M. Noe yang dikutip oleh Meldona menulis bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan asset-aset insani perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan yang berhubungan dengan organisasi.<sup>18</sup> Jadi, manajemen sumber daya manusia merupakan usaha-usaha manajer dalam mengelola dan mendayagunakan SDM sesuai dengan visi dan tujuan organisasi yang telah ditentukan agar tercapai dengan efektif dan efisien.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya adalah sangat tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi itu.<sup>19</sup> Oleh

---

<sup>17</sup> *Ibid.*, hlm. 19.

<sup>18</sup> *Ibid.*, hlm 20.

<sup>19</sup> Sukijo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), hlm. 86.

karena itu, SDM harus bisa terkelola dengan baik sehingga dapat berhasil dalam mewujudkan misi dan tujuan organisasi. Tujuan ini dapat dijabarkan ke dalam empat tujuan yang lebih operasional sebagai berikut:<sup>20</sup>

1) Tujuan Masyarakat (*Societal Objective*)

Tujuan masyarakat dimaksudkan untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan-tantangan yang timbul dari masyarakat, suatu organisasi yang berada di tengah-tengah masyarakat diharapkan dapat membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu suatu organisasi mempunyai tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat.

2) Tujuan Organisasi (*Organization Objective*)

Tujuan organisasi dimaksudkan untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (*exist*), perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu tujuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu perangkat atau alat untuk membantu tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu suatu unit atau bagian

---

<sup>20</sup> *Ibid.*, hlm. 87.



manajemen sumber daya di suatu organisasi diadakan untuk melayani bagian-bagian lain organisasi tersebut.

### 3) Tujuan Fungsi (*Functional Objective*)

Tujuan fungsi dimaksudkan untuk memelihara (*maintain*) kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain setiap sumber daya manusia atau karyawan dalam organisasi itu menjalankan fungsinya dengan baik.

### 4) Tujuan Personel (*Personnel Objective*)

Tujuan personel dimaksudkan untuk membantu karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan pribadinya, dalam rangka pencapaian tujuan organisasinya. Tujuan-tujuan pribadi karyawan seharusnya dipenuhi, dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan (*maintain*) terhadap karyawan itu.

## c. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

### 1) Pengadaan Sumber Daya Manusia (*Recruitment*).

Rekrutmen dapat didefinisikan sebagai sebuah proses mencari dan menarik (membujuk untuk melamar) pelamar yang memenuhi syarat untuk mengisi jabatan/posisi tertentu yang lowong, yang telah diidentifikasi dalam perencanaan sumber

daya manusia.<sup>21</sup> Menurut Siagian yang dikutip oleh Meldona menjelaskan lebih lanjut bahwa jika proses rekrutmen ditempuh dengan tepat dan baik, hasilnya adalah sekelompok orang yang kemudian diseleksi guna menjamin bahwa hanya yang paling memenuhi semua persyaratanlah yang diterima sebagai karyawan dalam organisasi yang memerlukan.<sup>22</sup>

Fungsi rekrutmen seorang manajer sumber daya manusia bertujuan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga atau sumber daya manusia yang tepat, sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh unit-unit kerja yang bersangkutan. Penentuan sumber daya manusia yang akan dipilih harus benar-benar yang diperlukan, bukan karena ada tenaga tersedia. Oleh sebab itu sistem rekrutmen yang mencakup seleksi harus terlebih dahulu dikembangkan secara matang.<sup>23</sup>

## 2) Pengembangan (*Development*).

Pengembangan manajemen adalah suatu proses bagaimana manajemen mendapatkan pengalaman, keahlian dan sikap untuk meraih sukses sebagai pimpinan dalam organisasi, sehingga kegiatan pengembangan ditujukan membantu karyawan untuk dapat menangani tanggung jawabnya di masa

---

<sup>21</sup> Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, hlm. 132.

<sup>22</sup> *Ibid.*, hlm. 133.

<sup>23</sup> Sukijo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, hlm. 90.

mendatang, dengan memperhatikan tugas dan kewajiban yang dihadapi sekarang.<sup>24</sup>

Michael Harris yang dikutip oleh Marihot Tua Efendi Hariandja juga menerangkan bahwa pengembangan dapat didefinisikan sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai. Pengembangan lebih ditekankan pada peningkatan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang, yang dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi dengan kegiatan lain untuk mengubah perilaku kerja.<sup>25</sup>

Tenaga atau sumber daya yang telah diperoleh suatu organisasi, perlu pengembangan sampai pada taraf tertentu sesuai dengan pengembangan organisasi itu. Pengembangan sumber daya ini penting searah dengan pengembangan organisasi. Apabila organisasi itu ingin berkembang seyogianya diikuti oleh pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia ini dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan.<sup>26</sup>

### 3) Kompensasi (*Compensation*).

---

<sup>24</sup> Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, hlm. 233.

<sup>25</sup> Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Gramedia, 2009), hlm. 168.

<sup>26</sup> Sukijo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, hlm. 90.

Mangkuprawira yang dikutip oleh Meldona menjelaskan bahwa kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.<sup>27</sup> Kompensasi mengandung arti tidak sekedar hanya dalam bentuk finansial saja, seperti yang langsung berupa upah, gaji, komisi, dan bonus serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan dan sebagainya, tetapi juga bentuk bukan finansial. Bentuk ini berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Bentuk pekerjaan berupa tanggung jawab, perhatian, kesempatan dan penghargaan, sementara bentuk lingkungan pekerjaan berupa kondisi kerja, pembagian kerja, status, dan kebijakan.<sup>28</sup>

Ada beberapa prinsip yang diterapkan dalam manajemen

kompensasi, antara lain sebagai berikut.<sup>29</sup>

- a) Terdapatnya rasa keadilan dan pemerataan pendapatan dalam perusahaan.
- b) Setiap pekerjaan dinilai melalui proses evaluasi pekerjaan dan kinerja.

---

<sup>27</sup> Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, hlm. 295.

<sup>28</sup> *Ibid.*, hlm. 296.

<sup>29</sup> *Ibid.*, hlm. 298.

- c) Mempertimbangkan keuangan perusahaan.
- d) Nilai rupiah dalam sistem penggajian mampu bersaing dengan pasar tenaga kerja yang sejenis.
- e) Sistem penggajian yang baru dapat membedakan orang yang berprestasi baik dan yang tidak dalam golongan yang sama.
- f) Sistem penggajian yang baru harus dikaitkan dengan penilaian kinerja karyawan.

Kompensasi adalah merupakan fungsi manajemen yang sangat penting. Melalui fungsi ini organisasi memberikan balas jasa yang memadai dan layak kepada karyawan. Hal ini wajar, karena karyawan sebagai sumber daya manusia organisasi tersebut telah memberikan jasanya yang besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dari hasil-hasil penelitian, meskipun kompensasi bukan hanya berupa materi atau uang, namun bentuk gaji sangat penting untuk meningkatkan hasil kerja.<sup>30</sup>

#### 4) Integrasi (*Integration*).

Integrasi adalah kegiatan manajemen yang bertujuan untuk rekonsiliasi kepentingan-kepentingan karyawan dalam organisasi itu. Telah disadari bersama bahwa dalam pelaksanaan kegiatan organisasi sering terjadi benturan kepentingan di antara

---

<sup>30</sup> Sukijo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, hlm. 90.

karyawan atau antara karyawan dengan manajer. Untuk itulah pentingnya fungsi integrasi ini agar diperoleh kesepakatan kembali dalam pelaksanaan kegiatan organisasi.<sup>31</sup>

Pengintegrasian (*integration*) ialah fungsi operasional manajemen personalia yang terpenting, sulit, dan kompleks untuk merealisasikannya. Hal ini disebabkan karena karyawan/manusia bersifat dinamis dan mempunyai pikiran, perasaan, harga diri, sifat, serta membawa latar belakang, perilaku, keinginan, dan kebutuhan yang berbeda-beda dalam organisasi perusahaan. Masalah pengintegrasian adalah menyatupadukan keinginan karyawan dan kepentingan perusahaan, agar terciptanya kerjasama yang memberi kepuasan serta saling menguntungkan.<sup>32</sup> Integrasi disini mencakup kepemimpinan, motivasi kerja dan konflik.

a) Kepemimpinan

Menurut Meftah Thoha yang dikutip oleh I Komang Ardana dkk mendefinisikan pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Sedangkan kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas

---

<sup>31</sup> *Ibid.*, hlm. 90.

<sup>32</sup> <http://ariantiyoulie.blogspot.com/2015/09/pengintegrasian-sdm-motivasi-dan.html> diakses pada tanggal 8 Desember 2019 pukul 14.22.

dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama.<sup>33</sup>

b) Motivasi Kerja

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer. Sedangkan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja.<sup>34</sup>

Jenis motivasi tersebut pada dasarnya dapat dibagi tiga yaitu berupa material *incentive* atau pendorong yang dapat dinilai dengan uang, semi material *incentive*, dan non material *incentive* yang tak dapat dinilai dengan uang seperti penempatan yang tepat, latihan sistematis, promosi yang objektif, pekerjaan yang terjamin, keikutsertaan wakil-wakil karyawan dalam pengambilan keputusan, kondisi pekerjaan yang menyenangkan, pemberian informasi tentang

---

<sup>33</sup> I Komang Ardana dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 179

<sup>34</sup> *Ibid.*, hlm. 194.

perusahaan, fasilitas rekreasi, penjagaan kesehatan, perumahan, dan lain sebagainya.<sup>35</sup>

c) Konflik

Konflik dapat diartikan sebagai pertentangan atau perselisihan, sering konflik dinilai negatif dan merugikan padahal konflik adalah bagian proses sosial yang wajar, dan tak mungkin dihindari.<sup>36</sup> Metode penanggulangan konflik atau alternatif yang bisa ditempuh dalam rangka penyelesaian konflik yaitu diantaranya dengan cara negosiasi, konsolidasi, mediasi, arbitrase, dan kompromi.<sup>37</sup>

5) Pemeliharaan (*Maintenance*).

Pemeliharaan adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan agar mereka tetap loyal bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan.<sup>38</sup> Kemampuan-kemampuan sumber daya manusia yang telah dimiliki oleh suatu organisasi perlu dipelihara (*maintenance*). Karena kemampuan tersebut adalah merupakan aset yang penting bagi terlaksananya tugas

---

<sup>35</sup> *Ibid.*,

<sup>36</sup> *Ibid.*, hlm. 202.

<sup>37</sup> *Ibid.*,

<sup>38</sup> [http://www.academia.edu/8778746/Pemeliharaan\\_Sumber\\_Daya\\_Manusia](http://www.academia.edu/8778746/Pemeliharaan_Sumber_Daya_Manusia) diakses pada tanggal 24 Desember 2019 pukul 20.43.



dan tercapainya tujuan organisasi. Fungsi pemeliharaan kemampuan SDM ini termasuk juga jaminan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan, agar karyawan betah dalam organisasi tersebut.<sup>39</sup>

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ruang lingkup keselamatan kerja dalam segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.<sup>40</sup>

Keselamatan kerja adalah merupakan aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh. Artinya perusahaan berusaha untuk menjaga jangan sampai karyawan mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya. Kesehatan kerja adalah upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja. Artinya jangan sampai kondisi lingkungan kerja akan membuat karyawan tidak sehat atau sakit.<sup>41</sup>

6) Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*).

Pemutusan hubungan kerja adalah putusnya perikatan atau perjanjian antara perusahaan dengan karyawan/pekerja

---

<sup>39</sup> Sukijo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, hlm. 91.

<sup>40</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 280.

<sup>41</sup> *Ibid.*, hlm. 266.

secara resmi sejak dikeluarkan surat pemberhentian kerja yang berakibat putusnya hak dan kewajiban masing-masing pihak. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pengertian pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.<sup>42</sup>

Seorang karyawan tidak mungkin akan selalu bekerja pada organisasi tertentu. Pada suatu ketika paling tidak mereka harus memutuskan hubungan kerja dengan cara pensiun. Untuk itu maka tenaga kerja atau karyawan tersebut harus kembali ke masyarakat. Organisasi harus bertanggung jawab dalam memutuskan hubungan kerja ini sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku, dan menjamin warga masyarakat yang dikembalikan itu berada dalam keadaan yang sebaik mungkin.<sup>43</sup>

Perlu diingat bahwa pemutusan hubungan kerja antara karyawan dengan pihak perusahaan harus dibuktikan dengan surat pemberhentian kerja, dengan disertai pembayaran hak dan kewajiban masing-masing pihak. Adapun bentuk jenis surat pemberhentian terdiri dari:<sup>44</sup>

---

<sup>42</sup> *Ibid.*, hlm. 324.

<sup>43</sup> Sukijo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, hlm. 91.

<sup>44</sup> *Ibid.*, hlm. 325.

a) Pemberhentian dengan hormat

Artinya pemutusan hubungan kerja dilakukan dengan baik-baik, karyawan diperlakukan dengan baik dengan memberikan sejumlah penghargaan atas jasa-jasanya, termasuk sejumlah kompensasi atas jasanya selama ini terhadap perusahaan. Jenis pemberhentian seperti ini misalnya sudah memasuki usia pensiun. Diberhentikan perusahaan karena memang terjadi rasionalisasi atau pengurangan tenaga kerja akibat pengurangan produksi atau lainnya. Faktor lainnya dapat terjadi jika mengundurkan diri secara baik-baik, artinya tidak terdapat masalah dengan pihak perusahaan.

b) Pemberhentian dengan tidak hormat

Artinya pemutusan hubungan kerja dilakukan dengan tidak baik, akibat perbuatan karyawan yang telah merugikan perusahaan, misalnya melakukan tindakan pencurian atau kecurangan yang merugikan baik material maupun merusak citra perusahaan. Perusahaan tidak akan memberikan sejumlah kompensasi atau penghargaan apapun jika pemutusan hubungan kerja dilakukan dengan tidak hormat. Bahkan bukan tidak mungkin karyawan yang diputuskan dengan tidak hormat akan menghadapi tuntutan

di pengadilan dan penggantian sejumlah kerugian yang telah dilakukannya.

## 2. Tinjauan Tentang Panti Asuhan

### a. Pengertian panti asuhan

Menurut KBBI panti asuhan adalah rumah tempat memelihara dan merawat anak yatim atau yatim piatu dan sebagainya.<sup>45</sup> Panti Asuhan merupakan tempat pembinaan bagi anak yatim, anak piatu, anak yatim piatu maupun anak dari keluarga yang tergolong duafa.<sup>46</sup> Menurut Departemen Sosial RI panti asuhan merupakan suatu lembaga usaha kesejahteraan sosial yang mempunyai tanggung jawab untuk memberikan pelayanan kesejahteraan sosial pada anak terlantar dengan melaksanakan penyantunan dan pengentasan anak terlantar, memberikan pelayanan pengganti orang tua atau wali anak dalam memenuhi kebutuhan fisik, mental dan sosial kepada anak asuh.<sup>47</sup> Sedangkan menurut Siti Fatimah yang dimaksud panti asuhan adalah tempat

---

<sup>45</sup> <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/Panti%20asuhan> diakses pada tanggal 25 Desember 2019 pukul 21.21.

<sup>46</sup> <https://pantiasuhanalhakim.org/tentang-panti-asuhan-al-hakim-sinar-melati-yogyakarta/> diakses pada Kamis 6 Februari 2020 pukul 11.52.

<sup>47</sup> <http://e-journal.uajy.ac.id/163/3/2TA12924.pdf> diakses pada tanggal 6 Februari 2020 pukul 13.03.

untuk memelihara, mengasuh dan merawat anak-anak yatim, yatim piatu dan terlantar.<sup>48</sup>

Jadi, panti asuhan merupakan tempat tinggal bagi anak yatim maupun dhuafa untuk memberikan pengasuhan, rasa aman, pelayanan, bimbingan dan memenuhi kebutuhan anak asuh.

b. Tujuan panti asuhan

Menurut Agus Nurrokhim dalam skripsinya menjelaskan maksud dari pendirian panti asuhan adalah untuk membantu dan sekaligus sebagai orang tua pengganti bagi anak yang terlantar maupun yang orang tuanya telah meninggal dunia untuk memberikan rasa aman secara lahir batin, memberikan kasih sayang, dan memberikan santunan bagi kehidupan mereka. Tujuannya adalah untuk mengantarkan mereka agar menjadi manusia yang dapat menolong dirinya sendiri, tidak bergantung pada orang lain dan bermanfaat bagi masyarakat.<sup>49</sup>

Menurut Departemen Sosial Republik Indonesia menerangkan tujuan panti asuhan adalah sebagai berikut:<sup>50</sup>

---

<sup>48</sup> Siti Fatimah, “Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Berbasis Kompetensi di Panti Asuhan dan Pondok Pesantren Arrodiyah Semarang”, hlm. 123.

<sup>49</sup> Agus Nurrokhim, *Studi Manajemen Panti Asuhan Yatim Piatu dan Dhuafa Noer Fathoni Afifah Semarang (Perspektif Manajemen Dakwah)*, Skripsi (Semarang: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo, 2018), hlm. 52.

<sup>50</sup> <http://e-journal.uajy.ac.id/163/3/2TA12924.pdf> diakses pada tanggal 6 Februari 2020 pukul 13.03.

- 1) Memberikan pelayanan yang berdasarkan pada profesi pekerja sosial kepada anak terlantar dengan cara membantu dan membimbing mereka ke arah perkembangan pribadi yang wajar serta mempunyai keterampilan kerja, sehingga mereka menjadi anggota masyarakat yang dapat hidup layak dan penuh tanggung jawab, baik terhadap dirinya, keluarga dan masyarakat.
- 2) Penyelenggara pelayanan kesejahteraan sosial anak di panti asuhan sehingga terbentuk manusia-manusia yang berkepribadian matang dan berdedikasi, mempunyai keterampilan kerja yang mampu menopang hidupnya dan hidup keluarganya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan panti asuhan adalah untuk memberikan pelayanan, perlindungan, keterampilan, membantu dan membimbing anak asuh agar menjadi manusia yang lebih mandiri dan berkualitas.

## **H. Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif, yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.<sup>51</sup>

### **1. Subjek Penelitian**

---

<sup>51</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1991), hlm. 3.

Subjek penelitian adalah individu-individu yang dijadikan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan penelitian. Adapun subjek dalam penelitian ini adalah:

- a. Pengasuh Panti Asuhan Sinar Melati IV Berbah.
- b. Anak Asuh Panti Asuhan Sinar Melati IV Berbah.

## 2. Objek Penelitian

Adapun yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah mendeskripsikan dan menelaah fungsi operasional manajemen sumber daya manusia di Panti Asuhan Sinar Melati IV Berbah tahun 2019.

## 3. Teknik Pengumpulan Data

- a. Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.<sup>52</sup> Metode wawancara yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah wawancara bebas terpimpin, yaitu wawancara dilakukan dengan jalan informal diberi kebebasan untuk menjawab pertanyaan yang telah ditentukan. Cara tersebut digunakan peneliti untuk mencoba mendapatkan keterangan secara lisan dari responden.<sup>53</sup>

---

<sup>52</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 231.

<sup>53</sup> Koentjaraningrat, *Metode Penelitian Masyarakat* (Jakarta: PT. Gramedia, 1989), hlm. 162.

Wawancara ini digunakan untuk mewawancarai beberapa orang yaitu:

- 1) Pengasuh Panti Asuhan Sinar Melati IV Berbah.
- 2) Anak Asuh Panti Asuhan Sinar Melati IV Berbah.

b. Observasi

Observasi adalah suatu pengamatan yang khusus serta pencatatan yang sistematis ditunjukkan pada satu atau beberapa fase masalah di dalam rangka penelitian, dengan maksud untuk mendapatkan data yang diperlukan untuk pemecahan persoalan yang dihadapi.<sup>54</sup> Observasi yang dilakukan oleh peneliti merupakan observasi partisipatif dan non partisipatif. Peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari, memperhatikan dan mengamati berbagai peristiwa atau aktifitas yang terjadi berkaitan dengan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia di Panti Asuhan Sinar Melati IV Berbah.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik dengan mencari data tentang hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, artikel, dokumen resmi, foto-foto, skripsi, tesis, disertasi, internet dan lain-lain.<sup>55</sup> Dalam penelitian ini peneliti mengambil data-data dari skripsi, internet, buku, brosur, foto-foto

---

<sup>54</sup> Sapari Iman Syari, *Metodelogi Penelitian Sosial Suatu Petunjuk Ringkas* (Surabaya: Usaha Nasional, 1981), hlm. 82.

<sup>55</sup> Koentjaraningrat, *Metode Penelitian Masyarakat*, hlm. 32.



dan dokumen panti asuhan. Dari pengumpulan dokumentasi tersebut selanjutnya dapat dijadikan sebaga referensi untuk menunjang proses penelitian.

#### 4. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain. Aktivitas dalam analisis data yaitu:<sup>56</sup>

##### a. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian, data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

---

<sup>56</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, hlm. 244.

b. *Data Display* (Penyajian Data)

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dalam hal ini Miles dan Huberman menyatakan “*the most frequent form of display data for qualitative research data in the past has been narrative text*”. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

c. *Conclusion Drawing/Verification* (Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi)

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

5. Teknik Uji Keabsahan Data

Teknik yang digunakan untuk menguji keabsahan data dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif. Jenis uji

kredibilitas yang digunakan adalah teknik triangulasi. Menurut William Wiersma triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu.<sup>57</sup>

Peneliti dalam penelitian ini menggunakan triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda, misalnya data diperoleh dengan wawancara, lalu dicek dengan observasi, dokumentasi, atau kuesioner.<sup>58</sup> Penelitian ini menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi dalam menguji keabsahan data. Untuk lebih jelasnya perhatikan gambar berikut:<sup>59</sup>




---

<sup>57</sup> *Ibid.*, hlm. 273.

<sup>58</sup> *Ibid.*,

<sup>59</sup> *Ibid.*, hlm. 273.

## I. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran secara mudah dan jelas mengenai pembahasan penelitian, maka diperlukan adanya kerangka sistematika pembahasan untuk menggambarkan secara naratif tentang alur penulisan skripsi dalam penelitian ini yang dituangkan kedalam beberapa bab dengan sistematika sebagai berikut:

Bab I, menjelaskan tentang pendahuluan dalam bab ini meliputi penegasan judul, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II, memaparkan tentang gambaran umum dari Panti Asuhan Sinar Melati IV Berbah meliputi sejarah singkat berdirinya Panti Asuhan Sinar Melati IV Berbah, visi dan misi, struktur organisasi, letak geografis serta sarana dan prasarana yang ada di Panti Asuhan Sinar Melati IV Berbah.

Bab III, menjelaskan tentang uraian jawaban dari pertanyaan yang tertulis dalam rumusan masalah sesuai dengan kajian teori yang telah dipaparkan yaitu tentang analisis fungsi operasional manajemen sumber daya manusia di Panti Asuhan Sinar Melati IV Berbah tahun 2019.

Bab IV, merupakan bab penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran atas apa yang telah peneliti paparkan dari bab sebelumnya. Pada

bagian akhir bab ini terdapat daftar pustaka dan lampiran-lampiran terkait penelitian.



## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan di Panti Asuhan Sinar Melati IV Berbah, dapat diambil kesimpulan bahwa fungsi operasional manajemen sumber daya manusia di Panti Asuhan Sinar Melati IV Berbah tahun 2019 berjalan baik, yang merupakan kelebihan dari panti asuhan dapat ditunjukkan dari empat aspek, yakni fungsi rekrutmen, fungsi pengembangan, fungsi integrasi, dan fungsi pemeliharaan yang sudah terpenuhi pelaksanaannya dengan baik. Dari fungsi rekrutmen pelaksanaannya berjalan dikategorikan baik. Fungsi pengembangan ditinjau dari pendidikan dan pelatihan sudah diadakan berjalan dengan baik. Fungsi integrasi ditinjau dari kepemimpinan, motivasi dan konflik sudah dikategorikan baik. Fungsi pemeliharaan juga sudah sangat baik.

Secara keseluruhan, fungsi operasional manajemen sumber daya manusia di Panti Asuhan Sinar Melati IV Berbah tahun 2019 sudah baik. Dari keempat aspek tersebut berjalan dengan baik. Hanya saja, ada dua aspek lain yang belum bisa dikatakan baik sehingga menjadi kekurangan dari Panti Asuhan Sinar Melati IV Berbah, yaitu fungsi kompensasi dan fungsi pemutusan hubungan kerja. Tidak adanya kompensasi berupa hak gaji atau

upah tetap dan dana pensiun ataupun tunjangan apapun yang diberikan bagi pengasuh yang ingin berhenti atau pensiun, sehingga fungsi kompensasi dan fungsi pemutusan hubungan kerja di Panti Asuhan Sinar Melati IV Berbah belum terbilang baik. Selain itu, di Panti Asuhan Sinar Melati IV Berbah juga belum terdapat laporan keuangan yang dapat dilaporkan dalam penelitian ini. Penerapan keenam aspek fungsi operasional manajemen sumber daya manusia di Panti Asuhan Sinar Melati IV Berbah harus dioptimalkan lagi seluruhnya.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan tersebut, ada kiranya saran dan masukan baik bagi Panti Asuhan Sinar Melati IV Berbah maupun bagi peneliti selanjutnya.

### **1. Panti Asuhan Sinar Melati IV Berbah**

Panti Asuhan Sinar Melati IV Berbah dalam fungsi operasional manajemen sumber daya manusia untuk lebih meningkatkan lagi dalam pengelolaan sumber daya manusianya (rekrutmen, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja). Hendaknya untuk rekrutmen agar dapat meningkatkan usahanya dalam menarik SDM dengan menyebarkan pengumuman melalui media seperti pamphlet, brosur dan pengumuman *broadcast* yang dapat dibagikan di media sosial agar dapat menjangkau lebih banyak lagi masyarakat luas. Dan dari pimpinan agar dapat memenuhi hak kompensasi seperti gaji atau upah untuk pengasuh.

## 2. Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan tidak hanya meneliti tentang fungsi operasional saja, namun dapat lebih luas lagi dalam membahas dan meneliti hal lain yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia di Panti Asuhan.





## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Ariani, Putri, *Upaya Pembinaan Kemandirian di Panti Asuhan untuk Mempersiapkan Masa Depan (Studi pada Panti Asuhan Sinar Melati IV) Berbah Sleman*, Skripsi, Yogyakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga, 2015.
- Fatimah, Siti, “Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Berbasis Kompetensi di Panti Asuhan dan Pondok Pesantren Arrodiyah Semarang”, *Jurnal MD*, 2016.
- Hanafi, Fajar, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik di Panti Asuhan Bina Insani Yogyakarta*. Skripsi Yogyakarta: Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga, 2013.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia, 2009.
- <http://ariantiyoulie.blogspot.com/2015/09/pengintegrasian-sdm-motivasi-dan.html>
- <http://e-journal.uajy.ac.id/163/3/2TA12924.pdf>
- <http://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/Analisis>
- <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/Panti%20asuhan>
- [http://www.academia.edu/8778746/Pemeliharaan\\_Sumber\\_Daya\\_Manusia](http://www.academia.edu/8778746/Pemeliharaan_Sumber_Daya_Manusia)
- <http://www.zonareferensi.com/pengertian-analisis-menurut-para-ahli-dan-secara-umum/>
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*, Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Koentjaraningrat, *Metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta: PT. Gramedia, 1989.
- Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, Malang: UIN Malang Press, 2009.
- Moleong, Lexy J, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 1991.

- Mosu, Mr. Hamdee, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Takwinul Muballighin Yogyakarta (Analisis Fungsi Pelatihan dan Pengembangan)*, Skripsi, Yogyakarta: Jurusan MD Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, 2014.
- Notoatmojo, Sukijo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 1998.
- Nurrokhim, Agus, *Studi Manajemen Panti Asuhan Yatim Piatu dan Dhuafa Noer Fathoni Afifah Semarang (Perspektif Manajemen Dakwah)*, Skripsi, Semarang: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang, 2018.
- Pradana, Satria Nur Agung, *“Implementasi Manajemen Operasional Di Panti Asuhan La Tahzan Pondok Pesantren Darul Mushlihin Jurugentong Banguntapan Bantul Yogyakarta”*, Skripsi, Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, 2017.
- Rosidah Ambar Teguh Sulistiyani, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2017.
- Syari, Sapari Iman, *Metodelogi Penelitian Sosial Suatu Petunjuk Ringkas*, Surabaya: Usaha Nasional, 1981.
- Tanzil, Hazil dan Panglaykim, *Manajemen Suatu Pengantar cet. I*, Jakarta: Ghalia Indo, 1981.
- Waryono dkk, *Pedoman Penulisan Skripsi*, Yogyakarta: FDK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014.